



La passation de marchés publics peut être subordonnée par la loi à un salaire minimal

Le droit de l'Union ne s'oppose pas à ce qu'un soumissionnaire qui refuse de s'engager à payer le salaire minimal à son personnel concerné soit exclu de la procédure d'attribution du marché

En juillet 2013, la ville de Landau (Rhénanie-Palatinat, Allemagne) a exclu l'entreprise allemande RegioPost de la participation à une procédure de marché public portant sur les services postaux de la ville¹, au motif que cette entreprise n'avait pas déclaré, contrairement aux dispositions de l'avis de marché et malgré une lettre de rappel, qu'elle s'engageait à verser un salaire minimal au personnel appelé à exécuter les prestations en cas d'attribution du marché.

En effet, tant l'avis de marché que le cahier des charges faisaient référence à une loi du Land de Rhénanie-Palatinat² selon laquelle les marchés publics ne peuvent être attribués dans ce Land qu'à des entreprises (et à des sous-traitants) qui, au moment du dépôt de l'offre, s'engagent à verser au personnel chargé d'exécuter les prestations un salaire minimal de 8,70 euros brut par heure (taux du salaire applicable à l'époque des faits). À la date des faits, il n'existait pas, en Allemagne, de convention collective fixant un salaire minimal obligatoire pour le secteur des services postaux. Ce n'est qu'ultérieurement qu'un salaire minimal général a été introduit dans ce pays³.

Saisi par RegioPost, l'Oberlandesgericht Koblenz (tribunal régional supérieur de Coblenze, Allemagne) demande à la Cour de justice si cette réglementation du Land de Rhénanie-Palatinat est compatible avec le droit de l'Union et, en particulier, avec la directive 2004/18 sur la coordination des procédures de passation des marchés publics de travaux, de fournitures et de services⁴. Selon cette directive, les pouvoirs adjudicateurs peuvent imposer des conditions particulières pour l'exécution du marché, dès lors que celles-ci sont compatibles avec le droit de l'Union et indiquées dans l'avis de marché ou dans le cahier des charges. Ces conditions peuvent notamment viser des considérations sociales.

Par son arrêt de ce jour, la Cour juge que **la directive 2004/18 ne s'oppose pas à une législation qui oblige les soumissionnaires et leurs sous-traitants à s'engager, par une déclaration écrite jointe à leur offre, à verser un salaire minimal prédéterminé au personnel appelé à exécuter les prestations.**

¹ Le marché public visait, en particulier, la conclusion d'un contrat cadre pour le ramassage, le transport et la distribution de lettres, de colis et de paquets. La durée prévue du contrat était de deux ans, prorogeable d'une année dans la limite de deux prorogations. Comme la valeur du marché public dépassait largement 200 000 euros, l'appel d'offres a été lancé à l'échelle de l'Union européenne.

² Par cette loi, le Land vise (i) à combattre les distorsions de concurrence qui peuvent apparaître lors de l'attribution de marchés publics du fait de l'emploi de main-d'œuvre à bon marché et (ii) à atténuer les charges qui en résultent pour les systèmes de protection sociale.

³ Une autre loi prévoit que les travailleurs ont en principe le droit, à compter du 1^{er} janvier 2015, à un salaire minimal d'un montant brut de 8,50 euros par heure.

⁴ Directive 2004/18/CE du Parlement européen et du Conseil, du 31 mars 2004, relative à la coordination des procédures de passation des marchés publics de travaux, de fournitures et de services (JO L 134, p. 114, et rectificatif JO 2004, L 351, p. 44), telle que modifiée par le règlement (UE) n° 1251/2011 de la Commission, du 30 novembre 2011 (JO L 319, p. 43).

Selon la Cour, l'obligation en cause constitue une condition particulière admise en principe par la directive, puisqu'elle se rapporte à l'exécution du marché et vise des considérations sociales. La Cour relève en outre que cette obligation est, en l'espèce, à la fois transparente et non-discriminatoire. Elle est par ailleurs compatible avec une autre directive de l'Union, la directive 96/71 sur le détachement de travailleurs⁵, dans la mesure où elle procède d'une disposition législative prévoyant un taux de salaire minimal au sens de cette directive. Le salaire minimal en question fait ainsi partie du niveau de protection qui doit être garanti aux travailleurs détachés, par des entreprises établies dans d'autres États membres, pour exécuter le marché public.

Tout en relevant que le salaire minimal en question s'applique aux seuls marchés publics et non aux marchés privés, la Cour constate que cette limitation découle en réalité du simple fait qu'il existe des règles du droit de l'Union spécifiques à ce domaine (en l'occurrence celles prévues par la directive 2004/18). Cette circonstance n'empêche pas que, pour autant qu'il soit susceptible de restreindre la libre prestation de services⁶, le salaire minimal en question puisse en principe être justifié par l'objectif de la protection des travailleurs. La Cour distingue à cet égard la présente affaire de l'affaire Ruffert⁷.

La Cour juge en outre que **la directive 2004/18 ne s'oppose pas à une législation qui prévoit d'exclure de la participation à une procédure de marché public les soumissionnaires et leurs sous-traitants qui refusent de s'engager, par une déclaration écrite jointe à leur offre, à verser un salaire minimal prédéterminé au personnel appelé à exécuter les prestations.**

En effet, tout comme elle ne s'oppose pas à ce qu'un engagement écrit au respect du salaire minimal soit requis, la directive permet d'exclure de la participation à une procédure de marché public un soumissionnaire qui refuse de prendre un tel engagement.

RAPPEL: Le renvoi préjudiciel permet aux juridictions des États membres, dans le cadre d'un litige dont elles sont saisies, d'interroger la Cour sur l'interprétation du droit de l'Union ou sur la validité d'un acte de l'Union. La Cour ne tranche pas le litige national. Il appartient à la juridiction nationale de résoudre l'affaire conformément à la décision de la Cour. Cette décision lie, de la même manière, les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème similaire.

Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice.

Le [texte intégral](#) de l'arrêt est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse: Gilles Despeux 📞 (+352) 4303 3205

Des images du prononcé de l'arrêt sont disponibles sur "[Europe by Satellite](#)" 📞 (+32) 2 2964106

⁵ Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil, du 16 décembre 1996, concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (JO 1997, L 18, p. 1).

⁶ À cet égard, voir également l'arrêt de la Cour du 18 septembre 2014, *Bundesdruckerei* ([C-549/13](#), voir aussi CP [n° 129/14](#)).

⁷ Arrêt de la Cour du 3 avril 2008, *Ruffert* ([C-346/06](#), voir aussi CP [n° 20/08](#)). Dans cet arrêt, la Cour a jugé que le taux de salaire fixé par une convention collective qui n'a pas été déclarée d'application générale alors que l'État membre connaît un tel système ne peut être imposé, par une mesure législative de cet État membre applicable aux marchés publics, aux prestataires de services transnationaux qui détachent des travailleurs sur le territoire de ce même État membre. Dans le présent arrêt, la Cour constate que l'arrêt Ruffert concernait une convention collective qui ne s'appliquait qu'au secteur de la construction (et non aux marchés privés) et qui n'avait pas été déclarée d'application générale. Par ailleurs, la Cour avait relevé dans cet arrêt que le taux de salaire fixé par la convention collective excédait le taux de salaire minimal applicable pour ce secteur en vertu de la loi allemande sur le détachement des travailleurs. Or, le taux de salaire minimal imposé par la mesure en cause dans la présente affaire est fixé par une disposition législative qui, en tant que règle impérative de protection minimale, s'applique en principe de manière générale à la passation de tous les marchés publics dans le Land de Rhénanie-Palatinat, quel que soit le secteur concerné. En outre, cette disposition législative confère une protection sociale minimale dès lors que, à la date des faits, ni la loi allemande sur le détachement des travailleurs ni aucune autre réglementation nationale n'imposaient, pour le secteur des services postaux, de salaire minimal d'un niveau inférieur.